



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-एम.एच.-अ.-09102023-249266
CG-MH-E-09102023-249266

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 687]
No. 687]

नई दिल्ली, शुक्रवार, अक्टूबर 6, 2023/अश्विन 14, 1945
NEW DELHI, FRIDAY, OCTOBER 6, 2023/ASVINA 14, 1945

राष्ट्रीय अवसंरचना वित्तपोषण और विकास बैंक

अधिसूचना

मुंबई, 5 अक्टूबर, 2023

फा. सं. 01/NaBFID/2023-24. —बोर्ड, राष्ट्रीय अवसंरचना वित्तपोषण और विकास बैंक अधिनियम, 2021 (2021 का 17) की धारा 32 की उप-धारा (2) के खंड (ड) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केंद्रीय सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ और रिज़र्व बैंक के परामर्श से, निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात्:-

1. संक्षिप्त शीर्षक, प्रारंभ और आवेदन: (1) इन विनियमों का संक्षिप्त नाम राष्ट्रीय अवसंरचना वित्तपोषण और विकास बैंक (अधिकारियों और कर्मचारियों की सेवा के नियम और शर्तें) विनियम, 2023 है।

(2) ये विनियम राजपत्र में उनके प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होंगे।

(3) ये विनियम प्रबंध निदेशक और उप प्रबंध निदेशकों के अतिरिक्त निश्चित अवधि के कर्मचारी सहित सभी अधिकारियों और कर्मचारियों पर लागू होंगे :

परंतु बोर्ड भारत से बाहर तैनात कर्मचारियों, अधिकारियों और निश्चित अवधि के कर्मचारियों की सेवा के नियम और शर्तें निर्धारित करेगा।

2. परिभाषा.—(1) इन विनियमों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(क) “अधिनियम” से राष्ट्रीय अवसंरचना वित्तपोषण और विकास बैंक अधिनियम, 2021 (2021 का 17) अभिप्रेत है;

(ख) “अपीलीय प्राधिकारी” से –

- (i) कार्यकारी उपाध्यक्ष का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में प्रबंध निदेशक;
- (ii) उपाध्यक्ष का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में उप प्रबंध निदेशक;
- (iii) उपाध्यक्ष से नीचे का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में कार्यकारी उपाध्यक्ष;

या जैसा बोर्ड द्वारा निर्णय लिया जाए अभिप्रेत है:

परन्तु किसी भी स्थिति में अपीलीय प्राधिकारी और सक्षम प्राधिकारी एक ही श्रेणी के नहीं होंगे;

(ग) “सक्षम प्राधिकारी” से –

- (i) कार्यकारी उपाध्यक्ष का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में प्रबंध निदेशक;
- (ii) उपाध्यक्ष का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में उप प्रबंध निदेशक;
- (iii) उपाध्यक्ष से नीचे का पद धारित करने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों से संबंधित मामलों के संबंध में कार्यकारी उपाध्यक्ष,

या जैसा बोर्ड द्वारा निर्णय लिया जाएगा अभिप्रेत है:

परन्तु सक्षम प्राधिकारी हमेशा संबंधित अधिकारियों और कर्मचारियों से एक श्रेणी ऊपर का होगा।

- (घ) “प्रतिनियुक्त अधिकारी या कर्मचारी” से संस्था का अधिकारी या कर्मचारी, जैसा भी मामला हो, जो प्रतिनियुक्ति पर अन्य संस्था से लिया गया या भेजा गया हो, अभिप्रेत है;
- (ङ) “कर्मचारी” से संस्था का एक कर्मचारी है, जिसे अधिनियम की धारा 30 की उप-धारा (1) के अनुसार नियुक्त किया गया है, अभिप्रेत है;
- (च) “निश्चित अवधि के कर्मचारी” से संस्था द्वारा एक निश्चित अवधि के लिए संविदा के अधीन नियुक्त किया गया व्यक्ति, जिसमें प्रतिनियुक्त कर्मचारी शामिल नहीं हैं, अभिप्रेत है;
- (छ) “अधिकारी” से संस्था का कोई कर्मचारी, जिसे अधिनियम की धारा 30 की उप-धारा (1) के अनुसार नियुक्त किया गया है, अभिप्रेत है;

(2) यहां प्रयुक्त शब्द और अभिव्यक्तियां जो इन विनियमों में परिभाषित नहीं हैं, लेकिन अधिनियम या उसके अधीन बनाए गए नियमों में परिभाषित हैं, उनके क्रमशः वही अर्थ होंगे जो उन्हें अधिनियम में दिए गए हैं।

3. अधिकारियों एवं कर्मचारियों की श्रेणी— (1) संस्था में निम्नलिखित श्रेणी के अधिकारी और कर्मचारी हो सकते हैं, अर्थात:-

- (क) कार्यकारी उपाध्यक्ष;
- (ख) उपाध्यक्ष;
- (ग) ज्येष्ठ विश्लेषक;
- (घ) विश्लेषक; और
- (ङ) कार्यपालक;

(2) बोर्ड नामांकन और पारिश्रमिक समिति की सिफारिश पर संस्था की आवश्यकताओं के आधार पर श्रेणी संरचना में संशोधन कर सकता है।

(3) प्रचलित प्रथाओं और संस्था की आवश्यकता के आधार पर, नामांकन और पारिश्रमिक समिति की सिफारिश पर बोर्ड द्वारा ऊपर निर्धारित श्रेणी संरचना के आधार पर अधिकारियों और कर्मचारियों को देय वेतन और भत्ते के लिए वेतन बैंड और अधिकारियों, कर्मचारियों और निश्चित अवधि के कर्मचारियों को प्रदान की जाने वाली अतिरिक्त सुविधाएं, लाभ, प्रदर्शन से जुड़े प्रोत्साहन और अनुलाभ निर्धारित किए जाएंगे।

(4) नामांकन और पारिश्रमिक समिति संस्था की श्रेणी संरचना और कारोबारी उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए अधिकारियों और कर्मचारियों की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों की पहचान करेगी और समय-समय पर समीक्षा करेगी।

4. भर्ती - बोर्ड संस्था की कारोबारी आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए अधिकारियों, कर्मचारियों और निश्चित अवधि के कर्मचारियों की भर्ती और ऑन-बोर्डिंग के संबंध में नीति निर्धारित करेगा।

5. परिवीक्षा - (1) बोर्ड अनुभव, योग्यता, संस्था की आवश्यकता के आधार पर और प्रचलित सर्वोत्तम प्रथाओं के अनुसार अधिकारियों और कर्मचारियों की परिवीक्षा के संबंध में नीति निर्धारित करेगा:

(2) इस प्रकार नियुक्त और सारणी के स्तंभ संख्या (1) में उल्लिखित अधिकारी और कर्मचारी सारणी के स्तंभ संख्या (2) में उल्लिखित अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहेंगे।

सारणी

क्र. सं.	श्रेणी	परिवीक्षा अवधि (माह में)
	(1)	(2)
1	कार्यकारी उपाध्यक्ष	छह माह
2	उपाध्यक्ष	छह माह
3	ज्येष्ठ विश्लेषक	बारह माह
4	विश्लेषक	बारह माह
5	कार्यपालक	बारह माह

परन्तु बोर्ड अपने विवेक से अनुभव, योग्यता, उपयुक्तता के आधार पर और संस्था की आवश्यकता के अनुसार किसी भी श्रेणी के संबंध में निर्धारित परिवीक्षा अवधि को बढ़ा या घटा या समाप्त कर सकता है।

(3) कोई भी व्यक्ति परिवीक्षा अवधि पूरी होने के आधार पर या अन्यथा अधिकार के तौर पर एक अधिकारी और कर्मचारी के रूप में पुष्टिकरण का हकदार नहीं होगा।

- 6. स्थायीकरण-** (1) विनियम 5 में निर्दिष्ट एक अधिकारी और कर्मचारी को बैंक की सेवा में स्थायी किया जाएगा, यदि सक्षम प्राधिकारी के अनुसार, अधिकारी और कर्मचारी ने परीक्षा अवधि संतोषजनक ढंग से पूरी कर ली है:
- (2) यदि, सक्षम प्राधिकारी के अनुसार, किसी अधिकारी और कर्मचारी ने उप-विनियम (1) में निर्दिष्ट परीक्षा अवधि को संतोषजनक ढंग से पूरा नहीं किया है या किसी कर्मचारी या अधिकारी की सेवा संतोषजनक नहीं है, तो सक्षम प्राधिकारी द्वारा परीक्षा को आगे की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है, लेकिन परीक्षा की ऐसी विस्तार अवधि उपरोक्त उप-विनियम (1) में निर्दिष्ट मूल परीक्षा अवधि से अधिक नहीं होगी।
- (3) जहां परीक्षा अवधि के दौरान, विस्तार की अवधि सहित, यदि कोई हो, सक्षम प्राधिकारी के अनुसार अधिकारी और कर्मचारी स्थायीकरण के लिए उपयुक्त नहीं है, तो उसकी सेवाएँ एक महीने के नोटिस या उसके बदले में एक महीने की परिलब्धियों का भुगतान करके समाप्त की जा सकती हैं।

7. अधिकारियों और कर्मचारियों की प्रोदोन्नति - (1) एक श्रेणी से दूसरे श्रेणी में प्रोदोन्नति संस्था की नीति के अनुसार संबंधित अधिकारी या कर्मचारी की उपयुक्तता, प्रदर्शन और कार्य क्षमता के आधार पर होगी जैसा कि उप-विनियम (3) में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

- (2) ज्येष्ठता पर केवल पात्रता मानदंड निर्धारित करने के उद्देश्य से विचार किया जाएगा।
- (3) उपरोक्त उप-विनियम (1) को ध्यान में रखते हुए बोर्ड अधिकारियों और कर्मचारियों की प्रोदोन्नति पर नीति निर्धारित करेगा।
- (4) उप-विनियमन (3) में निर्दिष्ट नीति कार्यनिष्पादन समीक्षा प्रक्रिया, प्रासंगिक समीक्षा अवधि और प्रोदोन्नति के मानदंड जैसे मामलों के लिए प्रदान करेगी।
- (5) कोई भी अधिकारी या कर्मचारी अधिकार के तौर पर, कार्यकाल के आधार पर या अन्यथा प्रोदोन्नति का हकदार नहीं होगा।

8. संस्था द्वारा समाप्ति - (1) सक्षम प्राधिकारी, आदेश द्वारा, किसी भी अधिकारी और कर्मचारी की सेवा को कदाचार के किसी भी कार्य या उसके अधीन बनाए गए अधिनियम, नियमों और विनियमों के गैर-अनुपालन के लिए समाप्त कर सकता है, परन्तु समाप्ति का ऐसा आदेश बोर्ड द्वारा निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार किया जाएगा।

- (2) बोर्ड किसी अधिकारी या कर्मचारी की पूछताछ और सेवा समाप्ति की प्रक्रिया निर्धारित करेगा, जो अधिकारी या कर्मचारी को सुनवाई का उचित अवसर प्रदान करेगा।
- (3) उप-विनियम (1) के अधीन सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिए गए बर्खास्तगी के आदेश से व्यथित कोई भी अधिकारी और कर्मचारी ऐसे आदेश की तारीख से पैंतालीस दिनों के भीतर अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील कर सकता है।
- (4) अपीलीय प्राधिकारी देरी से अपील करने की अवधि को माफ कर सकता है यदि वह संतुष्ट है कि अपील दायर न करने का पर्याप्त कारण था और पैंतालीस दिनों की उक्त अवधि की समाप्ति के बाद अपील फाइल करने की अनुमति दे सकता है, लेकिन ऐसी अवधि नब्बे दिनों से अधिक नहीं हो सकती।
- (5) अपीलीय प्राधिकारी, ऐसे अधिकारी या कर्मचारी को सुनवाई का उचित अवसर देने के बाद, ऐसा आदेश पारित करेगा जैसा वह उचित समझे, या तो उस आदेश की पुष्टि, संशोधन या रद्द कर देगा जिसके खिलाफ अपील की गई है, या निपटान हेतु आदेश द्वारा मामले को संबंधित सक्षम प्राधिकारी को भेज देगा।

9. अधिवर्षिता और सेवानिवृत्ति - (1) कोई अधिकारी या कर्मचारी साठ वर्ष की आयु पूरी करने पर सेवानिवृत्त होगा।

- (2) बोर्ड अधिकारियों और कर्मचारियों के लिए लागू सेवानिवृत्ति नीति का निर्धारण करेगा, जो समय से पहले सेवानिवृत्ति या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजनाओं, सेवानिवृत्ति लाभों और सेवानिवृत्ति की तारीख की गणना करने के तरीके जैसे विनियमन में निर्दिष्ट किया गया हो।

- (3) उप-विनियम (2) के अधीन, कोई भी अधिकारी या कर्मचारी, संबंधित सक्षम प्राधिकारी को जारी लिखित नोटिस के माध्यम से, अपने कार्यालय से इस्तीफा दे सकता है:

परन्तु ऐसा अधिकारी या कर्मचारी न्यूनतम साठ दिन या जैसा बोर्ड द्वारा निर्दिष्ट किया जाए, नोटिस अवधि पूरी करेगा।

- (4) बोर्ड द्वारा नोटिस अवधि को माफ या कम किया जा सकता है।

- (5) कोई अधिकारी या कर्मचारी जिसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है, सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्वानुमति के बिना सेवानिवृत्त नहीं हो सकता या अपने कार्यालय से इस्तीफा नहीं दे सकता।

स्पष्टीकरण: उप-नियम (3) और (4) के प्रयोजन के लिए किसी भी अधिकारी या कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही संबंधित सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित होने तक लंबित मानी जाएगी, यदि ऐसे अधिकारी या कर्मचारी को निलंबित कर दिया गया है या ऐसे अधिकारी या कर्मचारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही के संबंध में नोटिस जारी किया गया है।

10. निश्चित अवधि के कर्मचारी - बोर्ड संस्था के कारोबारी उद्देश्यों और नियुक्ति, पारिश्रमिक, वेतन, शुल्क, भत्ते, कार्यकाल, कार्यकाल समापन, पदनाम, प्रोदोन्नति, सेवानिवृत्ति और लाभ जैसे मामलों पर प्रचलित प्रथाओं को ध्यान में रखते हुए, निश्चित अवधि के कर्मचारियों के लिए लागू सेवा के नियमों और शर्तों पर नीति का निर्धारण करेगा।

11. अवकाश के प्रकार - (1) अवकाश निम्नलिखित प्रकार के होंगे—

(क) आकस्मिक अवकाश;

(ख) विशेषाधिकार अवकाश;

(ग) बीमारी के लिए अवकाश;

(घ) मातृत्व अवकाश;

(ङ) पितृत्व अवकाश;

(च) शोक अवकाश;

(छ) असाधारण अवकाश।

- (2) बोर्ड बाज़ार की प्रथाओं, लागू विधियों और संस्था की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए अधिकारियों, कर्मचारियों और निश्चित अवधि के कर्मचारियों द्वारा उपरोक्त अवकाश का लाभ उठाने की नीति निर्धारित करेगा।

- (3) बोर्ड अवकाश के प्रकार या उनकी संख्या को जोड़, हटा, संशोधन, परिवर्तन, बढ़ा या घटा सकता है।

12. अधिकारियों एवं कर्मचारियों की आचार संहिता - (1) प्रत्येक अधिकारी, कर्मचारी और निश्चित अवधि का कर्मचारी संस्था में अपनी भूमिका के अनुरूप ईमानदारी, लगन और तरीके से संस्था की सेवा करेगा।

- (2) बोर्ड संस्था की अखंडता और हित की सुरक्षा के लिए मानक तैयार करेगा जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे —

- (i) वह संस्था में उसके लिए आवश्यक कर्तव्यों को सही मायने में और सर्वोत्तम कौशल और क्षमता के साथ निष्पादित करता है और जो संस्था में उसके द्वारा रखे गए कार्यालय या पद से उचित रूप से संबंधित हैं।

- (ii) संस्था के मामलों से संबंधित या उक्त संस्था से किसी भी तरह का लेन-देन करने वाले किसी भी व्यक्ति के मामलों से संबंधित किसी भी जानकारी को किसी ऐसे व्यक्ति को संप्रेषित नहीं करेगा या संप्रेषित करने की अनुमति नहीं देगा जो विधिक रूप से उसका हकदार नहीं है या ऐसे किसी भी व्यक्ति को निरीक्षण करने या संस्था से संबंधित या उसके कब्जे में और उक्त संस्था के कारोबार से संबंधित या संस्था से किसी भी तरह का लेन-देन करने वाले किसी भी व्यक्ति के कारोबार से संबंधित कोई भी पुस्तक या दस्तावेज या उस तक पहुंच की अनुमति नहीं देगा।

- (iii) दहेज लेने या देने की मांग या प्रोत्साहन नहीं करेगा।

- (iv) कारोबार या व्यक्तिगत मामलों में रिश्त न लें, न दें, न रिश्त का प्रस्ताव दें या किसी भ्रष्ट आचरण में शामिल न हों।

- (3) आचार संहिता और नैतिकता हर समय अधिकारियों, कर्मचारियों और निश्चित अवधि के कर्मचारियों पर लागू होगी।

(4) बोर्ड अनुशासनात्मक कार्रवाई की आवश्यकता और प्रक्रिया पर नीति निर्धारित करेगा।

13. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का निषेध - (1) बोर्ड लागू विधियों के अनुसार कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर नीति निर्धारित करेगा।

(2) यह नीति अधिकारियों और कर्मचारियों के लिए न केवल कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकना और प्रतिबंधित करना अनिवार्य बनाएगी, बल्कि अधिकारियों और कर्मचारियों को महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की आवश्यकता के अनुसार एक निष्पक्ष शिकायत निवारण तंत्र भी प्रदान करेगी।

14. वेतन का प्रकटीकरण - अपने अधिकारियों और कर्मचारियों को समय-समय पर संशोधित वेतन की जानकारी संस्था की वेबसाइट पर बार-बार प्रदर्शित किया जाएगा जैसा कि लागू विधियों के अनुसार निर्दिष्ट किया जा सकता है।

15. प्रतिनियुक्ति - (1) किसी भी अधिकारी या कर्मचारी को अवसंरचना वित्त या विकास संस्था सहित अन्य संस्था में पांच साल से अधिक की अवधि के लिए संस्था द्वारा प्रतिनियुक्त किया जा सकता है।

(2) प्रतिनियुक्ति पर भेजे गए किसी भी अधिकारी या कर्मचारी की सेवा शर्तों में निम्नलिखित शामिल होंगे, अर्थात्:-

(क) प्रतिनियुक्ति की अवधि के दौरान सेवा के नियम और शर्तें ऐसी होंगी जो बोर्ड द्वारा निर्धारित की जा सकती हैं;

(ख) किसी भी स्थिति में अधिकारी या कर्मचारी को ऐसे नियमों और शर्तों पर अन्य संस्था में प्रतिनियुक्ति पर नहीं भेजा जाएगा जो इस संस्था में उसकी सेवा की तुलना में कम अनुकूल हों।

16. अवशिष्ट प्रावधान- संस्था के अधिकारियों और कर्मचारियों की सेवा के नियमों और शर्तों से संबंधित मामले जिनके संबंध में इन नियमों में कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं किया गया है, बोर्ड द्वारा अपने निर्णय के लिए केंद्रीय सरकार को भेजा जाएगा।

17. निर्वचन - यदि इन विनियमों के किसी भी उपबंध की व्याख्या के संबंध में कोई प्रश्न उठता है, तो इसे निर्णय के लिए केंद्रीय सरकार को भेजा जाएगा और केंद्रीय सरकार का निर्णय अंतिम और सर्वमान्य होगा।

सैमुएल जोसफ जेबराज, उप प्रबंध निदेशक

[विज्ञापन-III/4/असा./469/2023-24]

NATIONAL BANK FOR FINANCING INFRASTRUCTURE AND DEVELOPMENT

NOTIFICATION

Mumbai., the 5th October, 2023

F. No. 01/NaBFID/2023-24.—In exercise of the powers conferred by clause (e) of sub-section (2) of section 32 of the National Bank for Financing Infrastructure and Development Act, 2021 (17 of 2021), the Board, with the previous approval of the Central Government and in consultation with the Reserve Bank, hereby makes the following regulations, namely: —

1. Short title, commencement and application: (1) These regulations may be called the National Bank for Financing Infrastructure and Development (terms and conditions of service of officers and employees') Regulations, 2023.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

(3) They shall apply to all officers and employees including Fixed Term Employees, other than Managing Director and Deputy Managing Directors:

Provided the Board shall determine the terms and conditions of service of the employees, officers and fixed term employees posted outside India.

2. Definitions.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

(a) “Act” means the National Bank for Financing Infrastructure and Development Act, 2021 (17 of 2021);

(b) “appellate authority” means —

- (i) the Managing Director, in relations to matters pertaining to officers and employees holding the post of Executive Vice President;
- (ii) Deputy Managing Director in relations to matters pertaining to officers and employees holding the post of Vice President;
- (iii) Executive Vice President in relations to matters pertaining to officer and employees holding the post below the Vice President;

or as may be decided by the Board:

Provided that in no case the Appellate Authority and the Competent Authority shall be of the same grade;

- (c) “competent authority” means –

- (i) the Deputy Managing Director, in relations to matters pertaining to officers and employees holding the post of Executive Vice President;
- (ii) Executive Vice president in relations to matters pertaining to officers and employees holding the post of Vice President;
- (iii) Vice President in relations to matters pertaining to officers and employees holding the post below the Vice President,

or as may be decided by the Board:

Provided that Competent Authority shall always be of one grade above to the officers and employees concern.

- (d) “deputed officer or employee” means officer or employee of the Institution, as the case may be, taken from or sent to other institution on deputation;
- (e) “employee” means an employee of the Institution, appointed pursuant to sub-section (1) of section 30 of the Act;
- (f) “fixed term employee” means a person engaged by the Institution under a contract for a fixed period of time, not including deputed employees;
- (g) “officer” means an employee of the Institution, appointed pursuant to sub-section (1) of section 30 of the Act;

(2) Words and expressions used herein and not defined in these regulations, but defined in the Act or the rules framed thereunder shall have the meanings respectively assigned to them in the Act.

3. Grades of officers and employees.— (1) The Institution may have officers and employees in the following grades namely:-

- (a) Executive Vice President;
- (b) Vice President;
- (c) Senior analysts;
- (d) Analysts; and
- (e) Executives;

(2) The Board may amend the grade structure on the basis of requirements of the Institution on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.

(3) The pay band for the salaries and allowances payable to the officers and employees on the basis of the grade structure set out above and additional facilities, benefits, performance linked incentives and perquisites to be provided to officers, employees and fixed term employees, shall be determined by the Board on recommendation of the Nomination and Remuneration Committee, based on the market practice and requirement of the Institution.

(4) The Nomination and Remuneration Committee shall identify and periodically review the roles and responsibilities of the officers and employees having regard to the grade structure and the business objectives of the Institution.

4. Recruitment .— The Board shall determine the policy in relation to recruitment and on-boarding of officers, employees, and fixed term employees, having regard to the business requirements of the Institution.

5. Probation .— (1) The Board shall determine the policy in relation to the probation of the officers and employees on the basis of experience, qualification, requirement of the Institution, and as per the market based best practice.

(2) The officers and employees so appointed and mentioned in column number (1) of Table shall be on probation for a period as mentioned in column number (2) of the Table.

TABLE

Sl. No.	Grade	Probation period (in months)
	(1)	(2)
1	Executive Vice President	Six months
2	Vice President	Six Months
3	Senior Analyst	Twelve Months
4	Analysts	Twelve Months
5	Executives	Twelve Months

Provided that the Board may at its sole discretion on the basis of experience, qualification, suitability and as per the requirement of the Institution, increase or decrease or dispense with period of probation as prescribed in respect of any of the grades.

(3) No person shall be entitled to confirmation as an officer and employee as a matter of right, either on the basis of completion of period of probation or otherwise.

6. Confirmation .— (1) An officer and employee referred to in regulation 5 shall be confirmed in the service of the Bank, if in the opinion of the competent authority, the officer and employee has satisfactorily completed probation period.

(2) If, in the opinion of the competent authority, an officer and employee has not satisfactorily completed probation period as specified in sub-regulation (1) or an employee's or officer's service is not satisfactory, then the probation may be extended by a further period as decided by the competent authority but such extension period of probation shall not be more the original probation period as specified in sub-regulation (1).

(3) Where during the period of probation, including the period of extension, if any, the competent authority is of the opinion that the officer and employee is not fit for confirmation his services may be terminated by one month's notice or payment of one month's emoluments in lieu thereof.

7. Promotion of officers and employees .— (1) Promotion from one grade to another grade shall take place on the basis of suitability, performance and potential of the officer or employee concerned in accordance with the policy of the Institution as may be laid down as specified in sub-regulation (3).

(2) The seniority shall be considered only for the purpose of determining the eligibility criterion.

(3) Having regard to sub-regulation (1) the Board shall determine the policy on promotion of officers and employees.

(4) The policy referred to in sub-regulation (3) shall provide for matters such as performance review procedure, relevant review period and criteria for promotion.

(5) No officer and employee shall be entitled to a promotion as a matter of right, either on the basis of tenure or otherwise.

8. Termination by the Institution .— (1) The competent authority may, by order, terminate the service of any officer and employee for any act of misconduct or non-compliance with the Act, rules and regulations made thereunder, provided that such order of termination shall be made in accordance with the procedure stipulated by the Board.

(2) The Board shall determine the procedure for enquiry and termination of service of an officer or employee, which shall provide the officer or employee a reasonable opportunity of being heard.

(3) Any officer and employee aggrieved by an order of termination made by the competent authority under sub-regulation (1), may prefer an appeal to the appellate authority within forty-five days from the date of such order.

(4) The appellate authority may condone the delay and allow an appeal to be filed after the expiry of said period of forty-five days, if it is satisfied that there was sufficient cause for not filing of the appeal but such period shall not exceed ninety days.

(5) The appellate authority shall, after giving such officer or employee a reasonable opportunity of being heard, pass such order as it may deem fit, either confirming, modifying or setting aside the order appealed against, or by order remand the case to the relevant competent authority for disposal.

9. Superannuation and retirement .— (1) An officer or employee shall retire on completion of sixty years of age.

(2) The Board shall determine the retirement policy applicable to the officers and employees, which shall provide for matters such as premature retirement or voluntary retirement schemes, retirement benefits and the manner in which the date of retirement is to be calculated including in accordance with regulation.

(3) Subject to sub-regulation (2), an officer or employee may, through a notice in writing issued to the relevant competent authority, resign from their office:

Provided that such officer or employee shall serve a minimum notice period sixty days or as may be specified by the Board.

(4) The notice period may be waived or reduced as may be specified by the Board.

(5) An officer or employee against whom disciplinary proceedings is pending shall not retire or resign from their office without the prior approval in writing of the competent authority.

Explanation: Disciplinary proceedings shall be deemed to be pending against any officer or employee for the purpose of sub-regulations (3) and (4) until final orders are passed by the relevant competent authority, if such officer or employee has been placed under suspension or a notice has been issued to such officer or employee in relation to disciplinary proceedings.

10. Fixed Term Employees .— The Board shall determine the policy on terms and conditions of service applicable to fixed term employees, while having regard to the business objectives of the Institution and market practice on matters such as hiring, remuneration, salary, fees, allowances, tenure, termination, designation, promotion, retirement and benefits.

11. Types of Leave .— (1) There shall be following type of leaves –

- (a) casual leave;
- (b) privilege leave;
- (c) sick leave;
- (d) maternity leave;
- (e) paternity leave;
- (f) bereavement leave;
- (g) extraordinary Leave.

(2) The Board shall determine the policy for availing above leaves by officers, employees and fixed term employees having regard to market practices, applicable laws and requirements of the Institution.

(3) The Board may add, delete, amend, change, increase or decrease the type of leaves or its numbers.

12. Code of Conduct of officers and employees .— (1) Every officer, employee and fixed term employee shall serve the Institution faithfully, diligently and in a manner worthy of their role in the Institution.

(2) The Board shall frame standards for protection of the integrity and interest of the Institution which shall include –

- (i) to truly and to the best of one's skill and ability he shall execute and perform the duties required of him at the Institution and which properly relate to the office or position held by him in the Institution.
- (ii) not to communicate or allow to be communicated to any person not legally entitled thereto any information relating to the affairs of the Institution or to the affairs of any person having any dealing with the said Institution or shall not allow any such person to inspect or have access to any books or

documents belonging to or in the possession of the Institution and relating to the business of the said Institution or the business of any person having any dealing with the Institution.

(iii) not to demand or encourage taking or giving of dowry.

(iv) not to take or give or offer bribe or indulge in any corrupt practices either in business or in personal matters.

(3) The code of conduct and ethics shall be applicable to the officers, employees and fixed term employees at all times.

(4) The Board shall determine the policy on requirement and process of disciplinary action.

13. Prohibition of sexual harassment at the workplace .— (1) The Board shall determine the policy on prevention of sexual harassment at workplace in accordance with applicable laws.

(2) The policy shall make it mandatory for officers and employees not only to prevent and prohibit sexual harassment at workplace but also shall provide officers and employees with an impartial grievance redressal mechanism as per the requirement of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013).

14. Disclosure of pay and salaries .— Pay and salaries, as amended from time to time, paid to its officers and employees shall be displayed on the website of the Institution frequently as may be specified in accordance with the applicable law.

15. Deputation .— (1) Any officer or employee may be deputed by the Institution for a period not exceeding five years to other institution including an infrastructure finance or development institution.

(2) The terms and conditions of service of any officer or employee sent on deputation shall include the following, namely:-

- (a) the terms and conditions of service during the period of deputation shall be such as may be determined by the Board;
- (b) in no case officer or employee shall be sent on deputation to other institution on the terms and conditions which are less favourable than those of his service in this Institution.

16. Residuary provision .— Matters relating to the terms and conditions of service of the officers and employees of the Institution with respect to which no express provision has been made in these regulations, shall be referred by the Board to Central Government for its decision.

17. Interpretation .— If any question arises relating to interpretation of any of the provisions of these regulations, it shall be referred to the Central Government for decision and the decision of the Central Government shall be final.

SAMUEL JOSEPH JEBARAJ, Dy. Managing Director

[ADVT.-III/4/Ext./469/2023-24]